

CAPÍTULO 03

INTERSECCIÓN DE FACTORES DE DESVENTAJA

Barreras para acceder al mercado laboral

Como se mencionó en los capítulos 1 y 2, una de las características principales de los jóvenes vulnerables es la inestabilidad laboral. Tener que recurrir a empleos simultáneos mal remunerados y de corta duración -generalmente en el sector informal- sin acceso al sistema contributivo de salud y ahorros en el sistema de pensiones y cesantías, es común en este grupo de población.

Si bien la coincidencia entre estratos socioeconómicos bajos y altas tasas de desempleo es recurrente en países como Colombia y otros contextos caracterizados por altos índices de desigualdad, a la luz del análisis particular de la población que conforma el Programa TIP-JSF, se ha podido evidenciar que existen una serie de *factores de desventaja que se intersectan*, llevando a que estos jóvenes experimenten mayores retos en el momento de buscar oportunidades en el mercado laboral formal o emprender negocios propios.

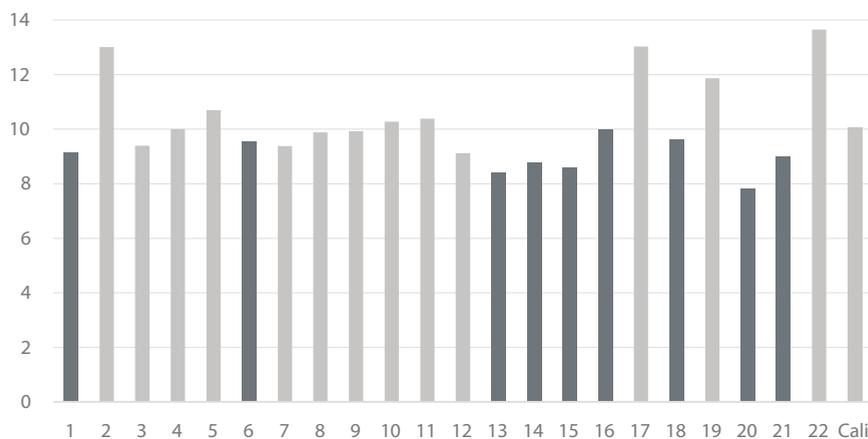
Bajo esta premisa, el presente capítulo recurre a la noción de *interseccionalidad* como prisma de análisis¹⁹, para mostrar cómo las personas jóvenes vulnerables de Cali deben afrontar no solo barreras que son frecuentes en contextos con instituciones débiles y sociedades que han normalizado la desigualdad, el racismo y la segregación, tales como el bajo nivel educativo, la discriminación por condición étnico-racial o por género, sino también barreras adicionales por haber estado ligados a un entorno violento que los ha llevado a tener vínculos previos con pandillas o a participar en actividades ilegales, en contextos en los cuales el capital social para encontrar oportunidades en el mercado laboral formal es limitado y la presión para hacer parte de organizaciones criminales es alta.

¹⁹ Trascendiendo los estudios feministas, pero aún en línea con el argumento de que la experiencia interseccional es mayor que la suma de factores de desventaja (Crenshaw, 1989, p. 140), se considera en este libro la interseccionalidad como un concepto relevante para entender las realidades que afrontan los jóvenes vulnerables que han hecho parte de pandillas. El lente de la interseccionalidad permite entender con mayor claridad la posición de ciertos grupos frente a las estructuras de poder, mostrando cómo se intersectan distintas formas de opresión o factores de desventaja como la raza, género, lugar de residencia que contribuyen en perpetuar la marginalidad de comunidades históricamente desfavorecidas.

BAJOS NIVELES EDUCATIVOS

Cali es una ciudad altamente segregada en la que las poblaciones más vulnerables se ubican en las periferias oriental y occidental, mientras que los segmentos de ingresos medios y altos en el eje longitudinal norte-sur. En términos de educación, el indicador de promedio de años estudiados sigue este mismo patrón, corroborando que además de altos índices de pobreza, desempleo y violencia, las comunas en donde opera el Programa TIP-JSF enfrentan los menores niveles educativos de la ciudad (barras color gris oscuro), aun en un contexto donde se viene aplicando un esquema de gratuidad de la educación y estrategias para mejorar la cobertura. Como se muestra en el Gráfico 3.1, mientras en las comunas del Oriente (6, 13, 14, 15, 16 y 21) las personas no han estudiado más de nueve años en promedio, en los asentamientos de ladera esta cifra varía entre 7,8 en la Comuna 20 (el promedio más bajo de la ciudad) y 9,6 en la Comuna 18 cuyo valor es alto con respecto a las demás áreas debido a la existencia de barrios formales de estratos 3 y 4 en la parte baja. Si bien el promedio para el total de Cali no es muy lejano a estas cifras, es importante señalar que el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (UNDP, 2017) planteó que el promedio de años estudiados en Colombia para el año 2017 debería ser de 14,4 años²⁰; una cifra lejana a la realidad de las comunidades vulnerables de Cali e incluso para el total de la ciudad.

Gráfico 3.1 Promedio de años estudiados por comuna.



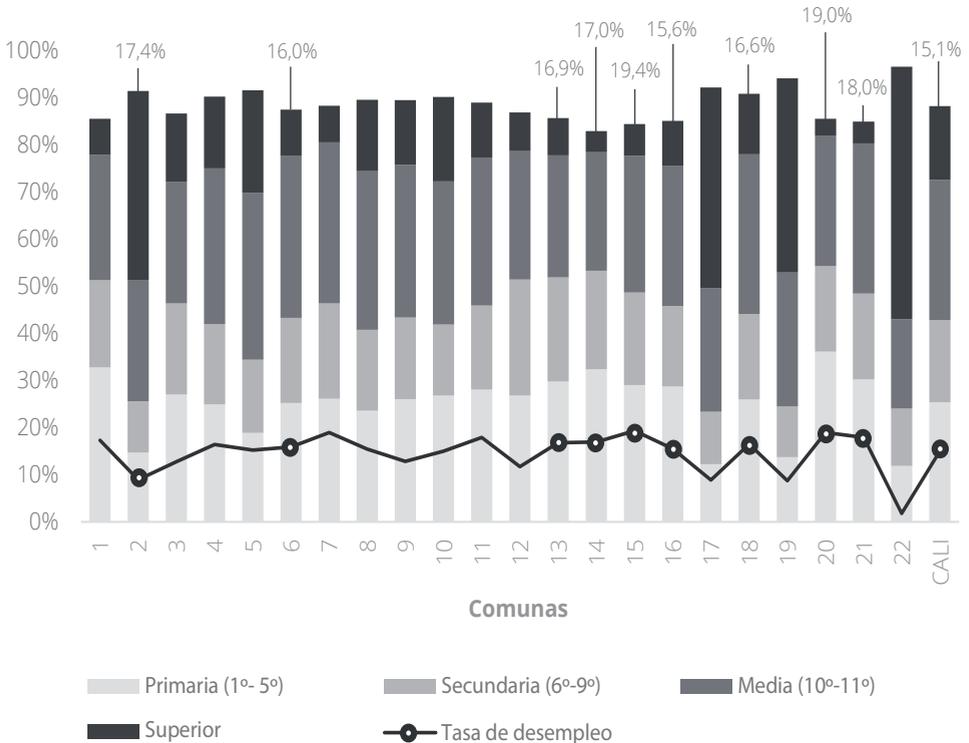
Fuente: Encuesta de Empleo y Calidad de Vida, Ministerio de Trabajo y Alcaldía de Cali, 2013.

Nota: las barras más oscuras corresponden a las comunas en las que se llevó a cabo el Programa TIP-JSF.

²⁰ Lo que correspondería a un grado de tecnología o superior incompleta.

De manera acorde con lo que se ha encontrado en investigaciones previas (Márquez y Pagés, 1998; Tenjo y Ribero, 1998), los bajos niveles educativos son una de las barreras que más comúnmente limitan el acceso a empleos formales. Aunque la relación entre educación y empleo no es lineal, en el caso de las comunas que hacen parte del Programa TIP-JSF existe una alta coincidencia entre el último grado alcanzado (en esas comunas generalmente educación primaria) y las altas tasas de desempleo (ver Gráfico 3.2). De acuerdo con las estadísticas, las comunas 15 y 20 que, como se mostrará con mayor detalle más adelante, recurrentemente presentan las mayores tasas de homicidio, tienen también las mayores tasas de desempleo (19,4% y 19% respectivamente), seguidas por la Comuna 21 –también una de las más violentas– con un 18% de su población por fuera del mercado laboral.

Gráfico 3.2 Población por último grado alcanzado y tasa de desempleo.



Fuente: Encuesta de Empleo y Calidad de Vida, Ministerio de Trabajo y Alcaldía de Cali, 2013.

Con respecto a la relación entre la calidad del empleo y el nivel educativo, las cifras de la última década que se muestran en el Gráfico 3.3, dan cuenta de resultados previsibles, pues las personas con empleos formales tienen un alto porcentaje de bachillerato terminado o son profesionales, mientras que los empleos informales son ocupados por personas con niveles inferiores de educación. Sin embargo, llama la atención la variación en la relación entre empleos informales y nivel educativo ya que ha aumentado progresivamente el número de personas con educación media o superior que está laborando en el mercado informal.

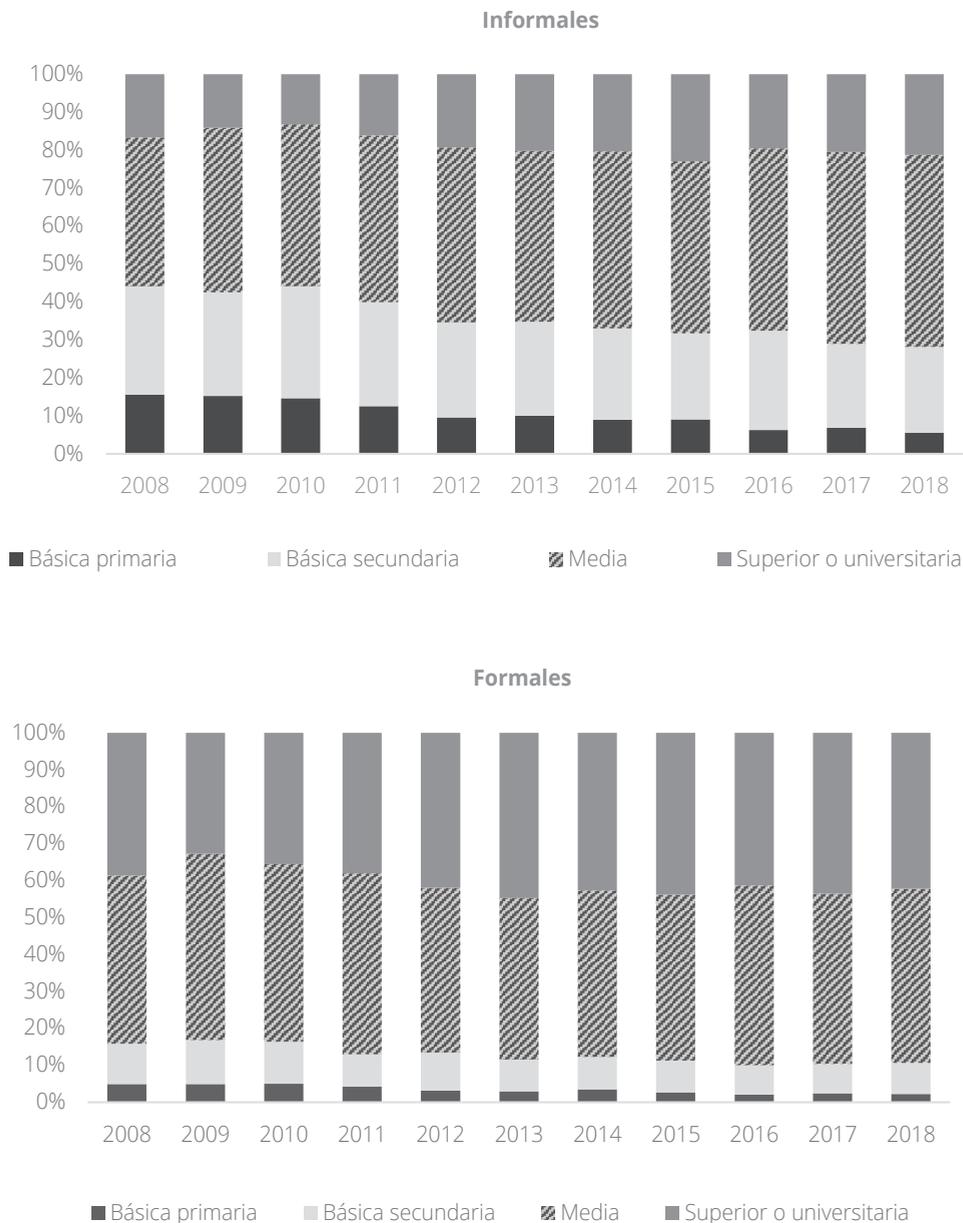
Esta coincidencia entre limitaciones de acceso al mercado laboral y bajo nivel educativo es recurrente, como resultado de factores estructurales del sistema educativo (baja oferta para jóvenes extra-edad y baja calidad en las zonas marginales de la ciudad), que se expresan en resultados bajos en las pruebas Saber 11, que miden el desempeño de los estudiantes de último año de bachillerato²¹.

A pesar de tener una oferta relativamente grande de colegios públicos y privados que se distribuyen en todo el territorio de Cali, la calidad educativa de los colegios es diferenciada, pues hay una amplia brecha entre los colegios privados y los colegios oficiales. La población con ingresos altos y medios elige generalmente colegios privados para sus hijos, con buenas instalaciones y ubicados en zonas de estratos altos, principalmente en el sur de la ciudad, en el mismo sector donde se encuentran las principales universidades. Esto sin importar que, en muchos casos, los planteles educativos estén localizados a distancias relativamente grandes con respecto al lugar de residencia. Para las familias con ingresos bajos, la demanda por cupos se concentra en colegios públicos y privados (colegios para ampliación de cobertura²²) ubicados en las mismas zonas o zonas cercanas donde vive la población. Esto implica, de entrada, una fuerte separación entre estudiantes, contrario a lo que se podría esperar de que el colegio fuera el espacio de interacción e intercambio de nuevos saberes y adquisición de capital social. Es decir, los estudiantes con familias de bajos ingresos van a las escuelas donde estudian los de bajos ingresos, lo que se constituye en un círculo vicioso que perpetúa un modelo en el que los estudiantes no logran avanzar en términos de movilidad social.

²¹ Pruebas nacionales para la evaluación de los estudiantes que culminan el ciclo de educación media. En ellas se evalúan: lectura crítica, matemáticas, ciencias naturales, sociales y ciudadanas e inglés.

²² Colegios privados que prestan servicio de educación gratuita pagada por el Estado.

Gráfico 3.3 Nivel educativo de los ocupados formales e informales en Cali y su área metropolitana.



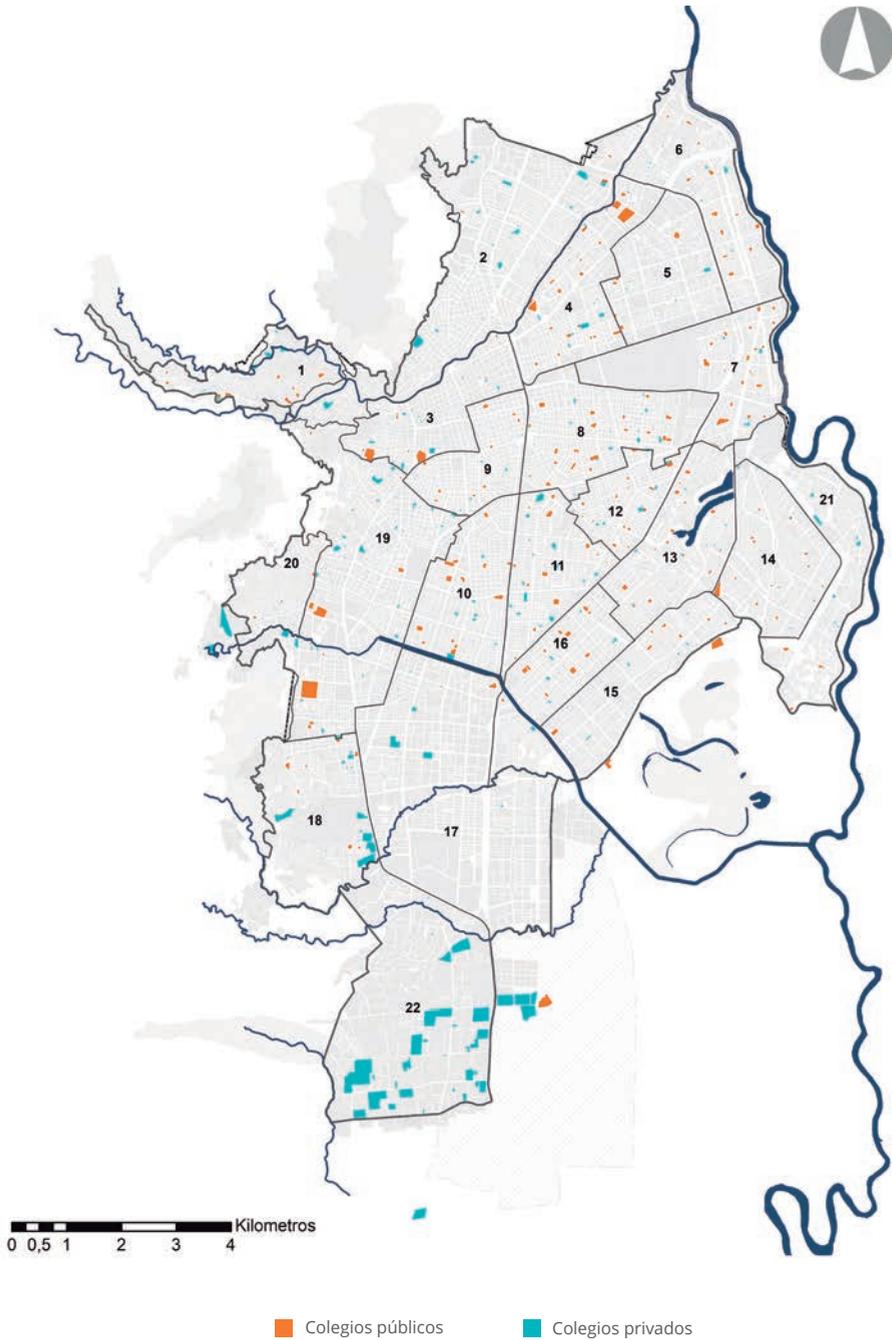
Fuente: Gran Encuesta Integrada de Hogares DANE, 2020.

Con respecto a la infraestructura, muchas de las instituciones educativas de ampliación de cobertura han sido blanco de críticas porque carecen de espacios adecuados, otras funcionan en pequeñas casas, sin las áreas necesarias para el descanso y la recreación, con salones estrechos saturados de estudiantes y malas condiciones laborales para sus docentes, llevando a una deficiente calidad educativa (Lasso-Toro, 2013).

A nivel del desempeño educativo, tomando como indicador las pruebas Saber 11 en Cali, los resultados muestran que en los primeros cien puestos no figura ningún colegio público ni privado del Oriente o de la Ladera (Revista Dinero, 2019). Dado los malos resultados que ha demostrado este tipo de educación, el municipio ha estado transitando hacia la construcción e implementación de las ciudadelas educativas, una de ellas el Nuevo Latir, en la Comuna 14, que tampoco han dado los resultados esperados. Ante este panorama, la administración del alcalde Maurice Armitage (2016-2019), hizo una apuesta fuerte para mejorar la educación y los colegios públicos, con el objetivo de disminuir la brecha educativa. Durante su administración se priorizó la inversión en educación cercana a los 100 millones de dólares²³ para mejorar el sistema educativo mediante el programa *Mi Comunidad es Escuela*. Si bien fue un programa integral de formación de maestros, apoyo a proyectos pedagógicos productivos, mejoramiento administrativo, alimentación, trabajo sobre el clima escolar, entre otros objetivos, parte de los recursos estuvieron dirigidos al mejoramiento de la infraestructura escolar (construcción de instituciones nuevas, compra de predios y colegios usados, reforzamiento estructural).

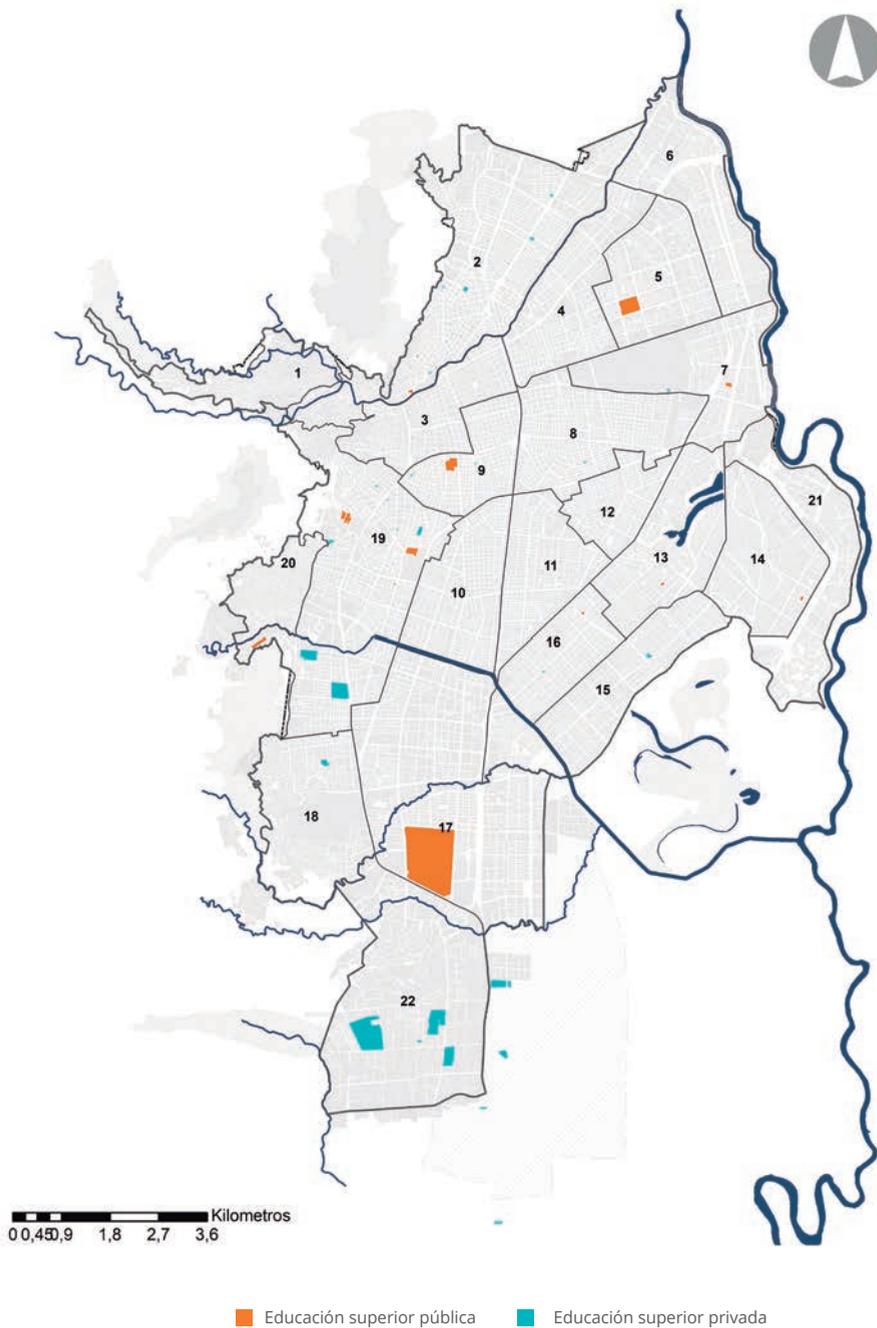
²³ Calculados con una tasa de COP\$3740 por US\$1.

Mapas 3.1 Localización de colegios públicos y privados.



Fuente: Infraestructura de Datos Espaciales de Cali (IDESC), 2020.

Mapas 3.2 Localización de instituciones de educación superior públicas y privadas.



Fuente: Infraestructura de Datos Espaciales de Cali (IDESC), 2020.

Por otro lado, se debe tener en cuenta la escasa oferta de cupos para acceder a la educación superior (técnica, tecnológica o profesional) pues, como lo reportó el Ministerio de Educación Nacional (2014), en el departamento del Valle del Cauca la tasa de absorción es solo del 26% y se pudo establecer que el 62% de los jóvenes entre los 17 y 21 estaban por fuera del sistema escolar. Para Cali, este porcentaje se estableció en 46,8%.

En el caso de los jóvenes del Programa TIP-JSF en la estrategia de gestores de paz y cultura ciudadana, con base en la información de último año cursado, es que sólo el 30% en promedio han terminado la secundaria. En casos críticos, como la Comuna 13, incluso más de la mitad de ellos solo terminaron primaria (Tabla 3.1). Cabe aclarar que, aunque en los registros aparecen 128 gestores que respondieron afirmativamente a la pregunta “se graduó como técnico”, esta pregunta, que no se hizo como continuación de la pregunta de “último año aprobado” no permite deducir que estas personas cursaron estudios después del bachillerato pues en Colombia existe la posibilidad de tener educación media técnica cuando se elige ese énfasis para cursar los grados 10° y 11°.

A pesar de que muchos de estos jóvenes no están en edad de haber terminado el bachillerato, lo que se puede deducir del trabajo con los grupos focales es que el número de ellos que no pueden culminar sus estudios por múltiples razones es alto. La falta de recursos para terminar el bachillerato, o no alcanzar los puntajes requeridos para acceder a educación técnica o superior, les ha impedido a muchos jóvenes seguir estudiando. A esto se suma que la situación de precariedad y necesidad en los hogares de estos jóvenes hace que la balanza entre estudiar y trabajar se incline hacia el trabajo. La tasa de retorno por estudiar en colegios de mala calidad es demasiada baja para una población en la que las carencias no dan espera. Como lo relató uno de ellos:

El no terminar [el bachillerato] es muchas veces porque me toca trabajar en empresas muy pesadas, hasta tarde de la noche, entonces no es posible. Otra es porque, hace un año, se me bajaron los ánimos, o sea, al uno no tener trabajo no le dan ganas de entrar a estudiar porque yo digo: “en mi casa me falta esto”. El estudio es muy importante, pero uno estar trabajando y después estudiar chévere, pero si uno no trabaja, para entonces estudiar, pues eso no. (Mujer asistente al Grupo Focal Comuna 14. Cali, septiembre 5 de 2019).

Tabla 3.1 Último año educativo aprobado.

Comuna TIP-JSF									
Último año	1	6	13	14	15	16	18	20	21
1°	1%	0%	0%	1%	1%	1%	0%	0%	1%
2°	3%	0%	1%	0%	1%	0%	1%	1%	3%
3°	0%	0%	1%	0%	2%	0%	1%	1%	3%
4°	0%	0%	1%	2%	3%	1%	1%	3%	3%
5° (Primaria)	31%	0%	51%	33%	29%	33%	23%	35%	20%
6°	7%	22%	8%	8%	11%	9%	9%	7%	8%
7°	4%	11%	4%	8%	9%	7%	8%	8%	5%
8°	3%	11%	7%	7%	8%	4%	10%	5%	7%
9° (Secundaria)	8%	0%	4%	8%	5%	10%	8%	4%	9%
10°	4%	0%	4%	7%	8%	4%	9%	2%	5%
11° (Media)	41%	56%	19%	25%	24%	43%	30%	34%	37%

Fuente: TIP-JSF, 2019.

Durante los grupos focales realizados con los jóvenes del Programa TIP-JSF fue reiterativa la afirmación de que no tener el nivel educativo necesario para acceder a algunas ofertas de empleo (mínimo bachillerato terminado) se ha convertido en una de las barreras más recurrentes en el momento de buscar un empleo. Si contrastamos esta situación con los datos presentados anteriormente del mercado laboral formal e informal de acuerdo con el nivel educativo, es muy probable que muchos de estos jóvenes no puedan acceder a trabajos formales y que, debido al incremento gradual del nivel educativo de las personas que están trabajando en el sector informal, es altamente probable que incluso en ese sector sus posibilidades también se vean reducidas.

Sin embargo, cerrar las brechas en términos de educación no es una tarea fácil pues mejorar el nivel educativo depende de la conjugación de muchos factores, entre los cuales la calidad de la oferta, la disponibilidad de recursos, el clima educativo del hogar y la voluntad de los jóvenes para estudiar son

solo algunos. Como bien lo señala Castillo-Berthier “la propia lógica educativa actual resulta de un modelo pensado para jóvenes integrados, con una base familiar estable” (2004, p. 124), lo cual dificulta aun más a los jóvenes vulnerables salir de la espiral descendente donde se encuentran atrapados.

A pesar de la complejidad de esta tarea, en la recientemente aprobada Política Pública de Juventudes, el eje 8 “Jóvenes con acceso a una educación de calidad que contribuya con su desarrollo integral y la consolidación de su plan de vida” es un paso adelante para que se brinde un apoyo más directo y contundente a los jóvenes para que puedan estudiar y desarrollar sus habilidades en un sistema con mayor calidad (Concejo Municipal de Cali, 2019, p. Artículo 7). Sin embargo, como se mostrará en las secciones siguientes, el problema de la falta de oportunidades para los jóvenes vulnerables no solo radica en su nivel educativo, pues otros factores entran en juego como barreras adicionales que deben enfrentar.

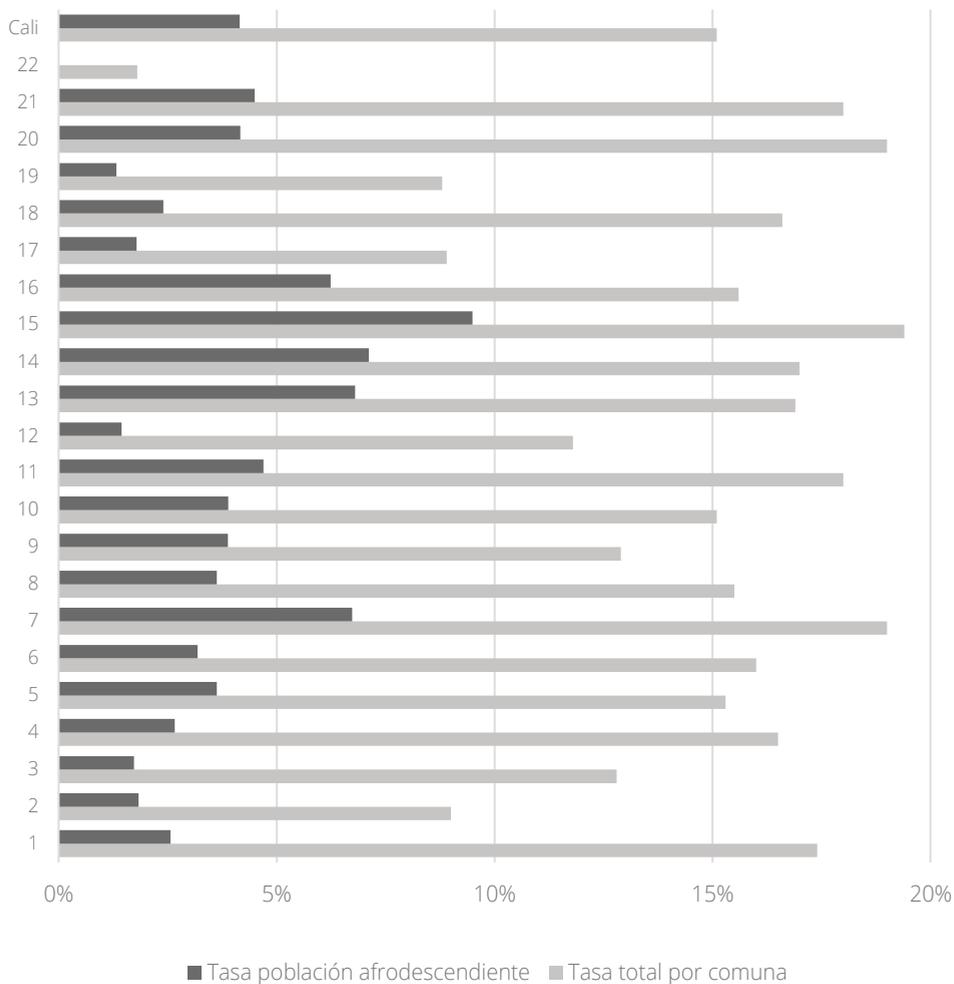
CONDICIÓN ÉTNICO-RACIAL

De acuerdo con Aníbal Quijano, tras el surgimiento de un nuevo arreglo de dominación basado en la clasificación racial de la población, “las relaciones sociales ‘racistas’ [se convirtieron] en la expresión más visible de la colonialidad del poder en la vida cotidiana” (2000, p. 218), en el contexto urbano, la noción de “raza” como categoría de diferenciación fue usada sistemáticamente por las clases dominantes para dividir las ciudades, pero solo hasta finales del siglo XVIII apareció la noción de segregación para explicar ese fenómeno socio-espacial (Nightingale, 2012, p. 3).

Este contexto es importante para entender cómo las relaciones sociales racistas sumadas al aislamiento espacial de las minorías étnicas han generado en Cali una alta concentración de población que se auto-reconoce como afrodescendiente en las áreas periféricas que, además, son las más pobres del oriente de la ciudad. De hecho, más de una cuarta parte de la población de Cali se reconoce como afrodescendiente y esta característica, sumada a la segregación espacial y la concentración de pobreza, ha hecho que desde la década de los noventa, los estudios urbanos hayan incorporado con marcado interés la variable étnico-racial para demostrar cómo se siguen perpetuando los patrones de colonialidad del poder que mantienen a los afrodescendientes no solo en desventaja económica sino también segregados espacialmente (Barbary, 2004; Barbary et al., 1999; Urrea et al., 2007, 2010). Estas investigaciones han revelado que los altos índices de desempleo de esta población (Gráfico 3.4) no están vinculados solamente con

factores que afectan de manera generalizada a las comunidades vulnerables –como menores niveles educativos– sino también con la existencia de discriminación racial en el mercado laboral (Viáfara y Urrea, 2006).

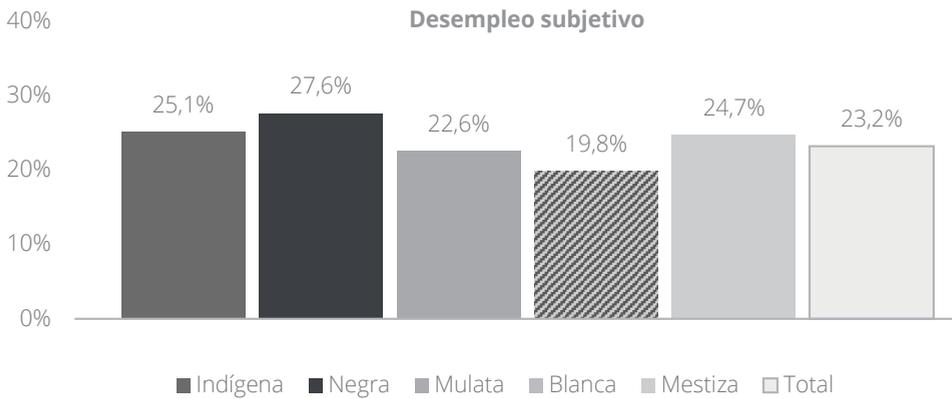
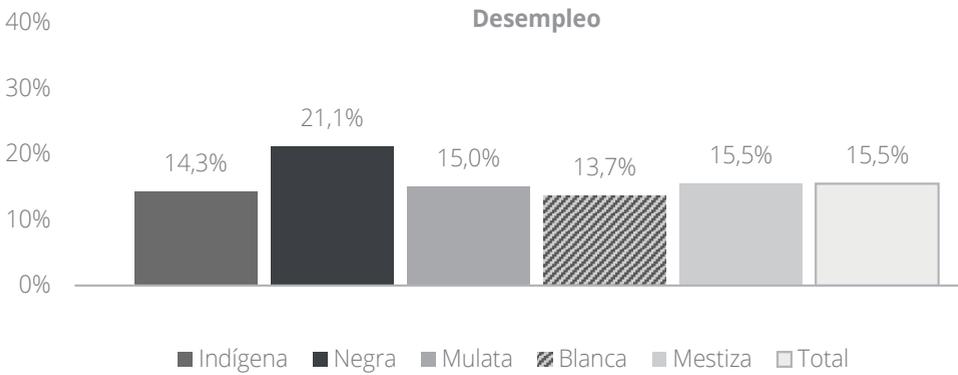
Gráfico 3.4 Tasa de desempleo población afrodescendiente y total por comuna.

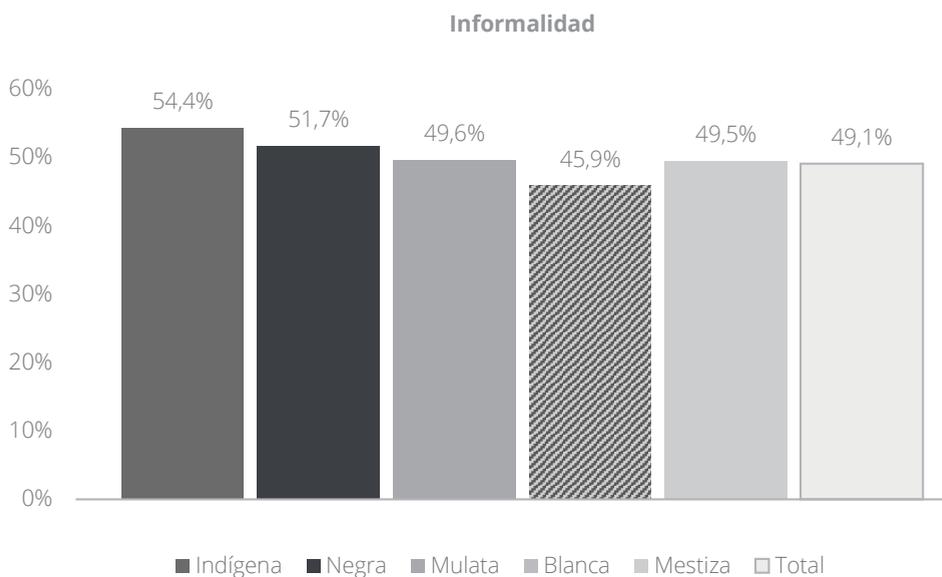
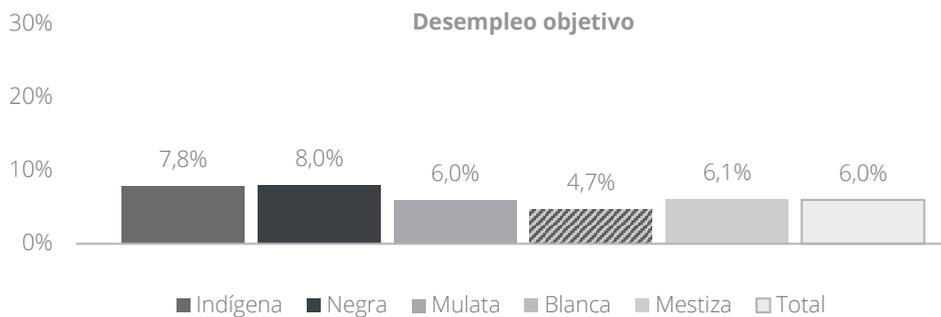


Fuente: Encuesta de Empleo y Calidad de Vida, Ministerio de Trabajo y Alcaldía de Cali, 2013.

Estudios realizados en los años recientes por el CIDSE de la Universidad del Valle revelan de manera contundente la existencia de una clara intersección entre etnicidad, raza y desempleo, subempleo e informalidad en Cali. De acuerdo con los resultados de Viáfara et al. (2016), existe una clara inequidad en el mercado laboral, pues tal como se observa en el Gráfico 3.5, la población afrodescendiente presenta los porcentajes más altos de desempleo (21,1% frente a 13,7% de la población blanca), de subempleo (27,6% para el subjetivo y 8% para el objetivo) y altas tasas de informalidad laboral (51,7%).

Gráfico 3.5 Desempleo, subempleo e informalidad por condición étnico-racial.





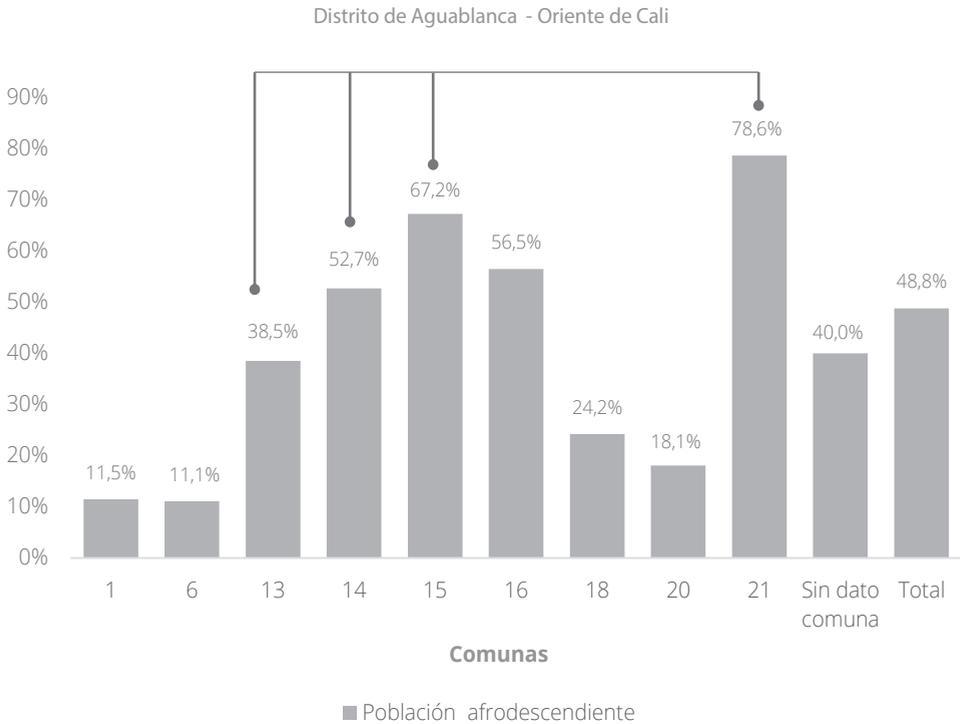
Fuente: Viáfara et al. 2016.

A esto se suma la baja calidad de los empleos que desempeñan las personas de las minorías étnicas, pues la EECV (2013) también reveló que hay una sobrerrepresentación de la población afrodescendiente e indígena en empleos precarios que no requieren especialización, como en el sector de la construcción y en el servicio doméstico (Viáfara et al., 2016, pp. 78-81). Como se presentará en la sección siguiente, estas brechas se agudizan cuando se incluye la variable género pues son las mujeres de las minorías étnicas las que presentan las mayores tasas de desempleo e informalidad y un alto porcentaje de ellas tienen empleos clasificados como precarios.

Para los jóvenes del Programa TIP-JSF, se ha encontrado que la condición racial es un problema central que les genera barreras adicionales para acceder al mercado laboral formal. El hecho de que casi el 50% de los jóvenes del programa sean afrodescendientes puede ser un indicador de un mayor grado de precariedad y falta de oportunidades de estos jóvenes frente a grupos no étnicos.

Como se muestra en el Gráfico 3.6, las pandillas localizadas en las comunas del Distrito de Aguablanca (Comunas 13, 14, 15 y 21), están conformadas en su gran mayoría por afrodescendientes y llama la atención que en la Comuna 21 el porcentaje sea casi el 80% de integrantes pertenecientes a este grupo étnico.

Gráfico 3.6 Población Programa TIP-JSF que se auto reconoce como Afrodescendiente.

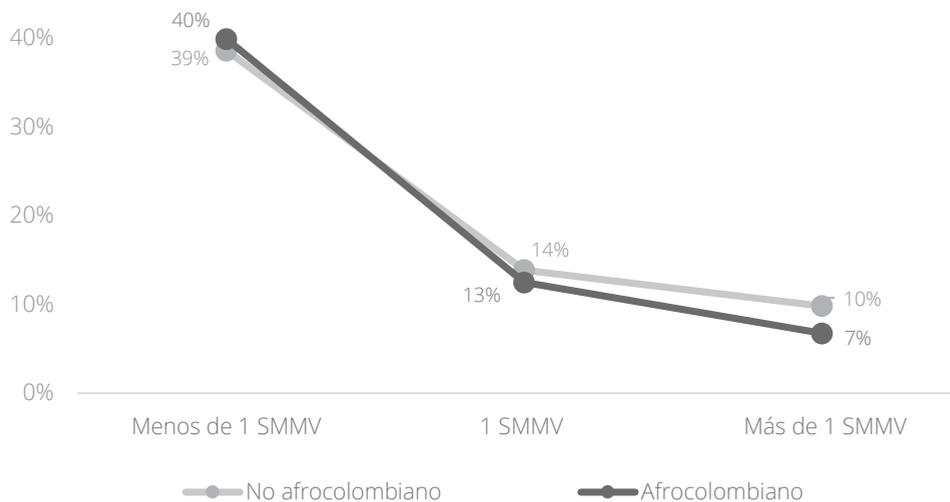


Fuente: TIP-JSF, 2019.

Si bien ya se ha mencionado que Cali es una ciudad altamente segregada y que la condición étnica a nivel urbano impide a los afrodescendientes acceder a las mismas oportunidades laborales, el análisis de la base de datos

de caracterización de los jóvenes muestra situaciones laborales similares (y críticas) para los grupos étnicos y no étnicos en términos de empleo/desempleo. Del total de jóvenes que respondieron la pregunta referente a si se encontraban trabajando en el momento que se hizo la caracterización, el 49,3% de los afrodescendientes respondieron afirmativamente frente al 50,7% de jóvenes que no pertenecen a un grupo étnico. Sin embargo, al indagar por el nivel salarial, existe una brecha entre unos y otros pues el porcentaje de jóvenes que ganan uno o más salarios mínimos mensuales es menor al de jóvenes que no se auto reconocen como pertenecientes a grupos étnicos (Gráfico 3.7).

Gráfico 3.7 Ingresos por actividades laborales reportados por jóvenes del Programa TIP-JSF.



Fuente: TIP-JSF, 2019.

Los resultados presentados permiten inferir que la etnicidad y la raza son variables con una incidencia directa sobre el empleo, la calidad del empleo y el salario, mostrando la posición desventajosa en la que se encuentra la población afrodescendiente. Incluso algunos Gestores del Programa TIP-JSF fueron víctimas de episodios de discriminación racial en sus trabajos, como lo relató una joven durante un grupo focal que vio cómo una persona no accedió a unas indicaciones porque se las iba a dar una mujer afrodescendiente:

En estos días, una compañera que es morocha, pero es un poquito más clarita que yo [...] el compañero es blanco y le iba trayendo a un señor para que le explicara algo y ahí mismo: “ay no, si usted no me va a explicar entonces no”. Entonces salió y se fue y mi compañera quedó como en shock. Eso hay que soportar de todo. (Mujer asistente al Grupo Focal Comuna 20. Cali, junio 21 de 2019).

En este contexto complejo de discriminación racial que aún persiste en muchos sectores sociales en Cali, las estrategias de empleabilidad no sólo deberán considerar el fortalecimiento de habilidades para el empleo y habilidades para la vida de los jóvenes, sino también estrategias para lograr una mayor inclusión de las minorías étnicas en programas de emprendimiento, así como en el mercado laboral en empresas e instituciones que podrían ser posibles contratantes. Estas estrategias deben aprovechar el marco que ofrece la Política Pública Afrocolombiana, Negra, Palenquera y Raizal de Santiago de Cali, conocida como CaliAfro, adoptada en 2019 mediante Acuerdo Municipal No. 0459 (Concejo Municipal de Cali, 2019a). Particularmente, en términos de empleabilidad, esta política deja la tarea de formular e implementar estrategias interinstitucionales con el objetivo de reducir las brechas de esta población en los próximos años, partiendo de un enfoque de derechos y un enfoque diferencial.

GÉNERO

Desde la perspectiva de género, los problemas que las mujeres enfrentan en el mercado laboral están relacionados con temas de discriminación, segregación, diferencia salarial y techos de cristal (Barreto et al., 2010; Cotter et al., 2001). Cualquiera de ellos, son barreras o factores que muestran una posición desventajosa de las mujeres no por razones de sus capacidades productivas o laborales, si no por el simple hecho de ser mujeres.

Tanto del análisis teórico como de las cifras de discriminación laboral, se puede afirmar que no importa que las mujeres tengan el mismo nivel educativo de los hombres, igual cantidad de experiencia laboral, incluso, igual capacidad productiva, a fin de cuentas los empleadores preferirán contratar hombres y en el caso de que decidan contratar mujeres, ellas deberán asumir una penalidad en sus salarios de tal manera que el empleador reciba una compensación por contratarlas para suplir una vacante laboral.

Lo anterior, además de generar la diferenciación salarial envía señales nocivas a las mujeres a la hora de formar sus expectativas educativas y

laborales. La dificultad en el acceso a ciertos puestos de trabajo, por ejemplo, las barreras para acceder a los puestos directivos (techo de cristal), la brecha salarial entre hombres y mujeres que tienen las mismas ocupaciones, inciden en las decisiones de formación de las mujeres, no sólo apartándolas del sistema educativo si no también determinando el tipo de carrera escogida (Anker, 1997). Así como las mujeres no abundan en los programas de ingeniería o matemáticas, los hombres escasean en los programas relacionados con el cuidado, ya sea de personas o a nivel estético (enfermeros, peluqueros, manicuristas, esteticistas).

La teoría del capital humano ha demostrado que los años de educación o el nivel educativo alcanzado, afectan tanto las posibilidades de empleo como el nivel salarial. Los mejores empleos en términos de calidad –salarios altos, posibilidades de ascenso, pago de prestaciones de ley– demandan profesionales en áreas específicas y no personas con escaso nivel educativo. Para estos últimos, en el mejor de los casos, el mercado laboral deja los empleos de baja calidad que suelen realizarse bajo la informalidad laboral, y en el peor de los casos enfrentan largos periodos de desempleo e incluso, son inactivos laboralmente.

El panorama con las mujeres en el Programa TIP-JSF no es alentador. En términos netos, solo la mitad cuentan con bachillerato y el 77% del total, que corresponde a 608 mujeres, no estudian en la actualidad. Muy pocas tienen estudios universitarios mientras el 16% ha realizado algún tipo de estudio a nivel técnico. Así las cosas, son mujeres que carecen de las calificaciones y, sobre todo, de las credenciales que el mercado laboral exige y mejor remunera. Sin embargo, las razones que llevan a las mujeres a abandonar sus estudios son tanto personales como externas (Figura 3.1).

Como se aprecia en la figura, entre las razones que manifiestan las mujeres encuestadas predominan la falta de dinero, la necesidad de trabajar ante la falta de recursos económicos, el embarazo, el hecho de convertirse en cuidadoras de los otros desde edades muy tempranas, los problemas en el colegio, así como las fronteras invisibles, entre otras. Incluso se observa un comportamiento gregario frente a no seguir estudiando o tener un embarazo a temprana edad. Lo que se observa en esta población es que la decisión de tener un hijo es una decisión consciente que les permite poder acceder, en el caso de las adolescentes, a una posición diferente en sus hogares, incluso de conseguir una mayor libertad.

En ese orden de ideas, las mujeres ven truncadas sus posibles trayectorias laborales desde que deben o deciden interrumpir su formación educativa y así se va reforzando la trampa de pobreza.

¡Quiero estudiar! Sí, iba a estudiar, sin embargo, como tengo dos niños, uno tiene que escoger. A veces, cuando yo he estado en las empresas, que tengo la posibilidad de estudiar o trabajar, yo lo hago, pero hay empresas donde a uno le toca escoger o el trabajo o el estudio. Pues primero está la obligación del trabajo. Yo me iba a meter a estudiar, pero yo dije, estoy sin trabajo y pues la verdad no, no aguanta. Apenas yo consiga trabajo, me meto a estudiar. Igualmente, mi meta es estudiar el otro año, terminar mis estudios acelerados. (Mujer asistente al Grupo Focal Comuna 14. Cali, septiembre 3 de 2019).

Figura 3.1 Razones para abandonar el estudio dadas por mujeres del Programa TIP-JSF.

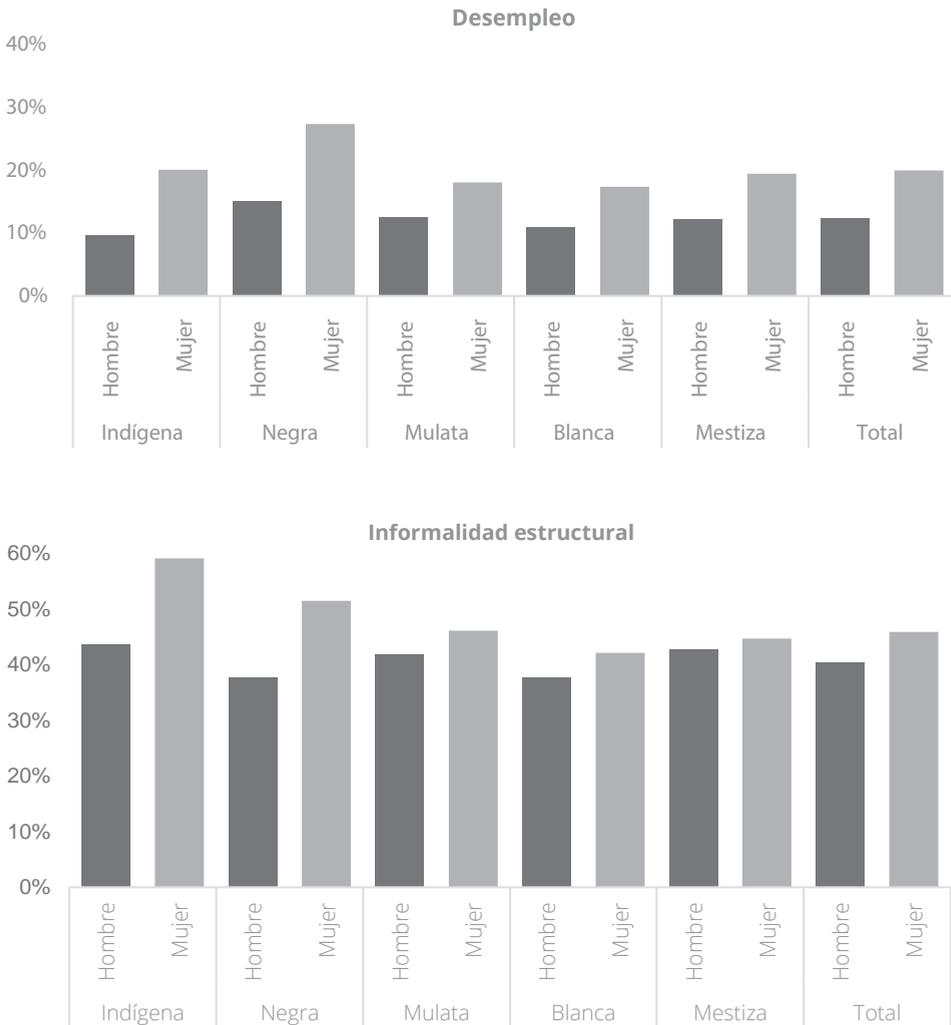


Fuente: TIP-JSF, 2019.

De acuerdo con las estadísticas presentadas en el Capítulo 1, un alto porcentaje de mujeres se encuentra trabajando en el sector servicios, mientras las cifras en sectores como industria, agricultura y transporte son más bajas. Sin embargo, al revisar las cifras de posición ocupacional, se denota una diferencia clara entre géneros pues, según datos del DANE (2019a, p. 10), las mujeres tienen una altísima participación en trabajos precarios como el empleo doméstico (95,1%) y en trabajos sin remuneración (65,7%).

de las minorías étnicas en Cali es aún más preocupante. Como lo revela el análisis de los datos de la EECV (2013) realizado por Viáfara et al. (2016), las mujeres de raza negra e indígena son las que tienen los empleos de más baja calidad (con 45,8% y 41,6% respectivamente), presentan las mayores tasas de informalidad y están sobre-representadas en empleos precarios como el servicio doméstico (Gráfico 3.8).

Gráfico 3.8 Desempleo e informalidad por género y condición étnico-racial.



Fuente: Viáfara et al. 2016.

Adicionalmente, las jóvenes del Programa TIP-JSF también dicen haber sido discriminadas a la hora de aplicar a un empleo por vivir en barrios considerados en la ciudad como “violentos”, como lo manifiesta una de las mujeres participantes en un grupo focal llevado a cabo en la Comuna 14:

Miran las hojas de vida y dicen: ¡Ah! de Manuela²⁴, la calentura, ese hueco, no, o de pronto pensarán: no, esa viene de allá... Esa, qué va a ser responsable o va a venir a robar... O sea, la gente piensa eso. (Mujer asistente al Grupo Focal Comuna 14. Cali, septiembre 5 de 2019).

Atendiendo al concepto de identidad de género, que tiene en cuenta la identidad que cada ser humano adopta para relacionarse con el resto de la sociedad, sin que dicha identidad coincida con sus características físico-sexuales, también se abordaron casos de personas pertenecientes a la población LGTBIQ. De las entrevistas realizadas se intuye la espiral descendente que genera la intersección entre género, entornos violentos y nivel educativo bajo, pues como lo expresa el entrevistado, para los transgénero la vida no ha sido fácil. El entorno en el que crecieron, junto a conflictos personales durante su periodo de aceptación y transformación, los ha dejado en una situación complicada en la que han tenido poco acompañamiento institucional.

Se presenta en primera fila la deserción escolar, la mayoría no han terminado el bachillerato y usted sabe que [si] uno teniéndolo se le complica, ahora ellos que no lo tienen o muchas veces nunca estudiaron, entonces se convierte en una de las principales problemáticas. Dos: los problemas psicológicos, familiares, etc. que eso es otra de las fuertes, [y] la falta de empleabilidad. (Entrevista a persona LGTBIQ Comuna 18. Cali, julio 4 de 2019).

Tanto los datos como los testimonios revelan profundas inequidades en términos de acceso y la calidad del empleo, que afectan más profundamente a las mujeres y las personas de la comunidad LGTBIQ que a los hombres, convirtiéndose el género en una barrera para acceder al mercado laboral formal o para intentar salir adelante con un negocio propio. Una mujer transgénero hablando de su experiencia y la de sus compañeras en el mercado laboral, afirmó que el oficio donde más cabida tienen es siendo modelos webcam. Contaba que es un trabajo bien remunerado sin tener contacto directo con el cliente, aunque se encontraba, muchas veces, con hombres

²⁴ Se refiere al barrio Manuela Beltrán ubicado en el Distrito de Aguablanca, el cual año tras año ocupa los primeros lugares en la lista de los barrios más violentos de Cali por sus altos índices de homicidio.

que le exigían cosas inimaginables frente a la cámara. Sin embargo, era posible “conseguir clientes fieles en el exterior que pagaran por sus cosas en Colombia”. De hecho, la entrevistada contaba que había un alemán que le había ayudado económicamente con su transformación para ser una mujer “con todas las de la ley”.

A pesar de que desde las dos últimas administraciones municipales de Cali se viene implementando una política pública para la equidad de género, las desventajas experimentadas por las mujeres y los miembros de la comunidad LGTBIQ siguen siendo visibles y más profundas cuando hay que sumar al género un nivel educativo bajo, el color de piel y el hecho de tener que crecer y vivir en un entorno violento. Un bajo capital social y la falta de conexiones que les permitan vincularse con contextos diferentes a su barrio, los amigos cercanos o su familia, juegan un papel central en la falta de oportunidades que experimentan los jóvenes vulnerables de barrios violentos en Cali para mejorar tanto sus habilidades técnicas y profesionales, como para acceder al mercado laboral formal. Si a esto agregamos el vínculo de los jóvenes con pandillas, el acceso a oportunidades es aún más limitado. Como se presentará más adelante, el hecho de pertenecer o haber pertenecido a uno de estos grupos marca a estos jóvenes de una manera negativa y les genera barreras adicionales que los ponen en una posición aún más desventajosa con respecto a otros jóvenes vulnerables con obstáculos para acceder al mundo laboral.

VÍNCULOS PREVIOS CON PANDILLAS

De acuerdo con los resultados obtenidos en los grupos focales y las entrevistas exploratorias con personas y organizaciones que han trabajado en Cali con programas de inserción laboral y emprendimiento para jóvenes vulnerables, existe una alta correlación entre la baja oferta de oportunidades laborales para los jóvenes vulnerables y el hecho de pertenecer o haber pertenecido a una pandilla, limitando aún más las opciones. Parte de la literatura encontrada sobre pandillas y empleo en América Latina se centra en explicar los factores que hacen que los jóvenes vulnerables no tengan acceso al mercado laboral formal (Castillo-Berthier, 2004; Cruz, 2005). Sin embargo, se encontraron pocas referencias sobre análisis de trayectorias laborales de jóvenes con experiencia previa en trabajos con duración mayor a un año (como el caso de los gestores del Programa TIP-JSF), que permitieran identificar casos en los cuales los vínculos previos con pandillas se hubieran constituido en una barrera para jóvenes que cumplieran con dos requisitos recurrentes: un nivel de estudios adecuado y referencias laborales.

Esta investigación ha ahondado en estos casos particulares, pues lo que se buscaba con el Programa TIP-JSF era precisamente brindarles a jóvenes vulnerables la oportunidad de capacitarse y tener una experiencia laboral formal, partiendo de la premisa de que esta doble acción les permitiría tener mayor acceso en el mercado laboral una vez terminados sus contratos como gestores.

Sin embargo, conversaciones informales con profesionales que han hecho parte del equipo de apoyo del Programa TIP-JSF indican que cuando las hojas de vida de los jóvenes pertenecientes al programa llegan a las empresas que han expresado voluntad de vincularlos, finalmente no los escogen para las plazas vacantes, pues prefieren opciones de personas que no hayan tenido vínculos con pandillas. Incluso hay empresarios que han admitido jóvenes del programa en sus negocios pero que no los mantienen después de lo que se considera un ‘tiempo prudencial’ de dos o tres meses.

Experiencias previas en Cali desarrolladas para apoyar jóvenes vulnerables, por ejemplo, en el sector hotelero, han tenido resultados similares. Incluso han existido programas en los cuales se han pagado los salarios de estos jóvenes por periodos cortos (de uno a seis meses), pero en la mayor parte de los casos cuando el programa finaliza, la empresa no los contrata.

Si bien en los grupos focales los jóvenes no han hablado de que el hecho de pertenecer o haber pertenecido a una pandilla se constituye en una barrera, sí es evidente que todos los que han participado en las conversaciones han tenido dificultades para acceder a empleos o programas de emprendimiento formales. La baja producción de vacantes sumada a la urgencia de generar ingresos hace que los jóvenes tengan una marcada preferencia por “montar su propio negocio”, como muchos de ellos expresaron en el grupo focal realizado en abril de 2019 con el grupo La Estatua de la Comuna 1:

Yo no quiero ser trabajadora de nadie y el sueño mío siempre ha sido tener un negocio (Joven A, Mujer).

[Yo quiero tener] una miscelánea, algo que dé, un restaurante (Joven B, Hombre).

A mí me gustaría tener como una compra y venta, sería un buen negocio para mí, para que todos me vayan a empeñar las cosas (Joven C, Hombre).

[Yo quiero tener] por lo menos un granero, una tienda, un restaurante y salir del país, llegar a Europa, España (Joven D, Hombre).

Aunque esta barrera no es tan evidente ni estudiada como las anteriores, en el caso de Cali ha sido recurrente y es necesario ahondar en ella para mejorar las estrategias que les permitan a los jóvenes que pertenecen o pertenecieron

a pandillas tener mejores oportunidades para la generación de ingresos en el mercado laboral o en negocios por cuenta propia.

En el marco del Programa TIP-JSF, se pudo evidenciar que muchos de los jóvenes se resistían a los horarios laborales o a cumplir con el pago de sus prestaciones sociales. Durante la implementación del programa, el equipo del componente de desarrollo económico, encargado de concretar ofertas labores para los jóvenes participantes, logró obtener algunas vacantes con empresas locales. La exigencia de un horario laboral, de unas responsabilidades y tareas por parte de las empresas en algunas situaciones chocaba con la poca disciplina de los jóvenes.

El personal que acompañaba el proceso de vinculación y estabilidad laboral de esta población resaltaba que los jóvenes no se sentían bien con las órdenes dadas por sus superiores, que las relaciones con sus compañeros no eran las mejores y que no contaban con habilidades que les permitiera manejar y sobreponerse a situaciones conflictivas en el puesto de trabajo. Lo mismo ocurría con algunos Gestores de Paz, Cultura Ciudadana y Ambiente, que convertían el lugar de trabajo en el campo de batalla donde se enfrentaban con sus enemigos: jóvenes de otras pandillas o de otros barrios. En este contexto, fue muy frecuente el traslado de jóvenes a otros sectores para evitar las peleas y agresiones, o la necesidad de planear las actividades de los jóvenes empleados en torno a sus enemistades, es decir, no se podían llevar a ciertos espacios donde pudieran estar sus “liebres”.

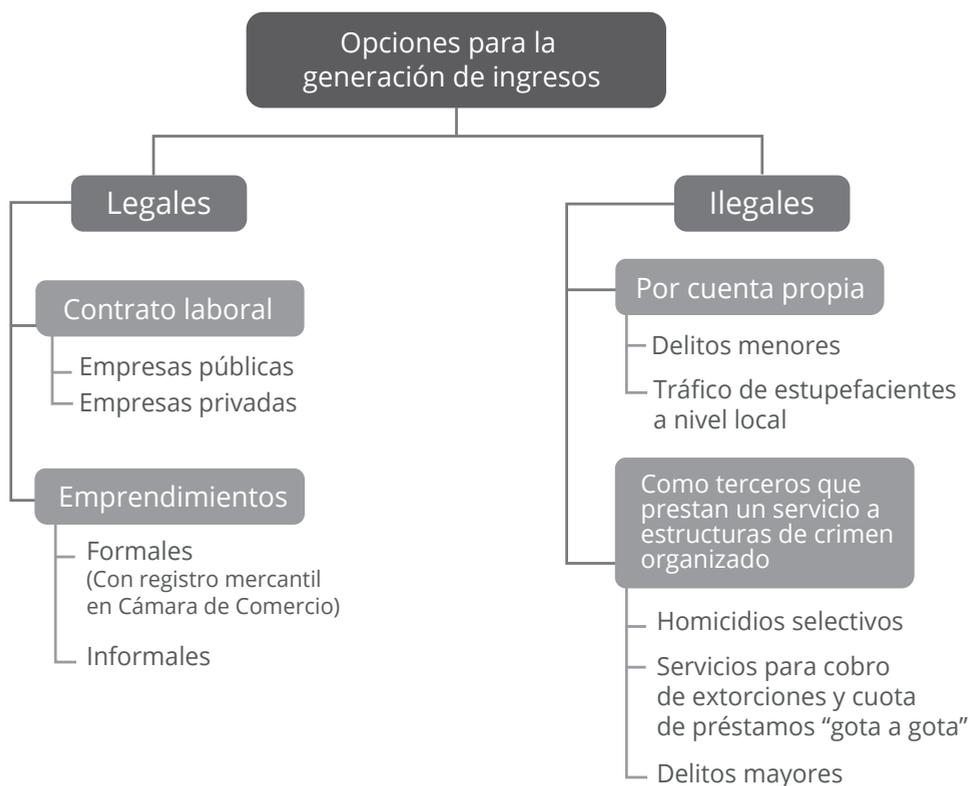
La implementación de cursos sobre el manejo de emociones o una vigilancia excesiva sobre algunos jóvenes para evitar las confrontaciones y las riñas en los espacios públicos donde trabajaban era, muchas veces necesaria y resultaba en costos adicionales para las empresas o sus empleadores cuando estos jóvenes eran contratados. Para algunos expertos en el tema, la disciplina laboral es una habilidad que se consigue desde que se va a la escuela. Cuando los niños entran en procesos de educación formal, no sólo adquieren conocimientos, sino que desarrollan ciertas habilidades empáticas y de responsabilidad, donde se aprenden y se desarrollan mecanismos de convivencia social. Si desde pequeños la escuela no es el lugar formativo de esas habilidades, la posibilidad de adquirirlas a edades tempranas se pierde.

En muchos de los barrios donde la escuela es un lugar de paso, con poca exigencia académica, con un sistema en el que no hay apoyo ni seguimiento a la asistencia constante de los estudiantes y a su desempeño académico y social, no se puede esperar una adaptación directa de los jóvenes al mundo del trabajo con solo conseguir un empleo. Como se mencionó anteriormente, una educación deficiente también puede convertirse en un factor de riesgo que afecta el desempeño social de los jóvenes en el lugar de trabajo.

OFERTA LABORAL PERMANENTE EN ACTIVIDADES ILEGALES

Durante la investigación en la que se sustenta este libro, se encontró que muchos jóvenes no aspiran ser empleados sino a trabajar por cuenta propia, debido a factores diversos que van desde la baja calidad de la oferta laboral, las pocas posibilidades que tiene un joven que ha pertenecido a pandillas para vincularse a un trabajo formal y la aspiración de emplearse en labores que sean de su agrado o montar un negocio propio. Si a las limitaciones del mercado laboral y de la oferta de capital semilla o apoyo sostenido para crear empresa se suma el hecho de que la línea que divide el mundo de la legalidad y la ilegalidad en las zonas marginales de las ciudades es tenue, lo que puede suceder es que algunos de esos jóvenes consideren “otras alternativas” de generación de ingresos con menos barreras cuando las ven como oportunidades para ganar dinero (Diagrama 3.1).

Diagrama 3.1 Oportunidades laborales para jóvenes de zonas marginales en Cali.



En palabras de una joven del barrio Terrón Colorado (Comuna 1), la necesidad de generar ingresos la ha obligado a alternar actividades legales e ilegales de manera frecuente:

Pues [...] trabajé en un restaurante, trabajé en una cosa de sandalias -pues así en empleos siempre recomendados- cortadora de tela, y pues también, a veces, uno con los amigos vendiendo vicio, cosas así. Joven del barrio Terrón Colorado (Grupo Focal 2, jóvenes empleados).

Como se podrá evidenciar más adelante, al contrastar los datos obtenidos de la base de datos de redes, el 11% de los jóvenes expresó haber tenido algún contacto en redes conectadas con actividades ilegales y en los grupos focales y las entrevistas semi-estructuradas, dijo haber realizado actividades ilegales para generar ingresos en algún momento de su vida.

Estos resultados permiten afirmar que las oportunidades laborales que encuentran los jóvenes no siempre están ligadas a actividades legales, pues existe una oferta de generación de ingresos vinculada con actividades respaldadas, en gran medida, por el crimen organizado. Estas actividades incluyen cobro de deudas ligadas a préstamos “gota a gota²⁵”, extorsiones, colaboración en toda la cadena de operación del microtráfico o hasta participación directa o indirecta en homicidios selectivos. Por ejemplo, con el gota a gota, que ya se ha expandido a otras regiones del continente, los jóvenes son contratados para trabajar en el negocio cumpliendo las funciones de administradores, supervisores de zona, cajeras, cobradores y voceadores. Incluso, muchos jóvenes son convidados a trabajar en otros países como cobradores del gota a gota.

Pero no sólo ocurre en ciudades del país, sino también, en otros países de Latinoamérica, según un informe del diario El País (2019), donde se muestra cómo se ha extendido esta modalidad de préstamos. En zonas marginales de Argentina, Ecuador, Perú, Chile, Honduras, Bolivia, México y Brasil los colombianos han consolidado estos créditos agiotistas y han organizado a los jóvenes reclutados para trabajar como cobradores que una vez, salen del país, quedan en manos de los dueños del negocio quienes retienen sus pasaportes hasta que no cancelen la deuda del viaje e incluso se registran casos de desapariciones y muertes de los jóvenes en el exterior. Finalmente,

²⁵ Son préstamos exprés, también conocidos como presta-fácil, que las personas adquieren sin fiadores ni garantías, a cambio de devolver el monto en un mes, más el pago de un interés que oscila entre 20% y 200%. Estos préstamos también se caracterizan por cobros violentos en caso de no cumplir con los pagos (Miranda, 2016; Testigo Directo, 2019).

los que terminan involucrándose en estos negocios son los que no cuentan con oportunidades laborales y que caen con mayor facilidad en estas redes que representan un alto riesgo para sus vidas.

Si bien no todos los jóvenes del Programa TIP-JSF participan en actividades ilegales de forma permanente para conseguir ingresos, sí se pudo evidenciar en esta investigación que los jóvenes que generan ingresos a partir de trabajos legales tienen conexiones con jóvenes del mundo de la ilegalidad, ya sea por sus vínculos familiares, porque crecieron juntos en el barrio o por otros factores, todos asociados a la cercanía espacial y al espacio social donde se gestan sus interacciones.

CAPITAL SOCIAL LIMITADO

Los trabajos de Burt (1992); Lin, Ensel y Vaughn (1981); Portes (1998; 2000) y Portes y Roberts (2005a) introdujeron una variante fundamental del modelo de flujo en redes: el *capital social*. El capital social no es una propiedad, o un recurso en manos de *una* persona o una empresa en particular. Es un recurso compartido con otros. O, mejor, es un recurso compuesto por relaciones sociales sobre las que nadie tiene un derecho exclusivo de propiedad. Como lo plantea Ronald Burt: “Si usted o su socio en una relación se retira, la conexión, cualquiera que sea el capital social contenido, se disuelve” (Burt, 1992, p. 9). Cada persona tiene acceso a distintas oportunidades de empleo, negocios, cooperación, innovación y emprendimiento de acuerdo a la cantidad y calidad de las relaciones sociales que logre conservar. Entre más diverso sea el capital social de una persona, mayores serán también sus oportunidades. Desde el punto de vista sociológico, el capital social puede ser definido como:

Los recursos (información, ideas, apoyo) que los individuos pueden alcanzar en virtud de sus relaciones con otras personas. Estos recursos (“capital”) son “sociales” en el sentido de que sólo son accesibles a través de esas relaciones, a diferencia de los físicos (herramientas, tecnología) o humanos (educación, habilidades), por ejemplo, que son en esencia de propiedad individual. La estructura de una red dada —quién interactúa con quién, con qué frecuencia y en qué términos— tiene por tanto un impacto superior sobre el flujo de recursos a través de la red (Grootaert et al., 2004, p. 3).

Como ya se planteó más arriba, el capital social también puede ser entendido como todas las relaciones informales y formales —como la participación en organizaciones sociales, juntas de acción comunal, redes de vecinos, actividades comunitarias— que involucran a los individuos en la vida social. Esta visión del capital social pone más énfasis en la capacidad de las comunidades para controlar su vida social y los fenómenos negativos que la afectan y amenazan —la violencia, el crimen, y el desorden— a través de la acción colectiva.

En esta investigación se ha encontrado que el capital social de los jóvenes vulnerables está reducido a sus amigos y familiares, que a su vez están conectados entre sí, alcanzando grados de redundancia y de aislamiento muy altos. Los jóvenes integrantes del Programa TIP-JSF, en particular, no tienen conexiones de ningún tipo con empleadores y con personas conectadas a empleadores, y tienen conexiones muy poco frecuentes con empleados. La falta de conectividad social con los mundos del empleo y del emprendimiento hacen que su acceso a los mercados laborales y a las oportunidades de emprendimiento sea casi nulo. En este sentido, la falta de capital social es una de las barreras más fuertes que deben superar para acceder al mundo laboral.



Fuente: Miguel Galeano, Monoceja, 2021.

La contrapartida de la falta de conexiones de los jóvenes y sus grupos con el mundo del empleo es la existencia de *huecos estructurales*, oportunidades para llenar, mediante puentes o vínculos débiles, los “huecos” que separan a personas y recursos que podrían cooperar en forma productiva si tuvieran alguna relación que las uniera. Se trata, como dice Burt, “de la separación entre contactos *no* redundantes”. (Burt 1992, p. 18, nuestro énfasis.) Es decir, entre contactos que *no* pertenecen al mismo mundo y no comparten los mismos contactos sociales. Los huecos estructurales son “llenados” cuando una persona está unida por vínculos débiles a personas de agrupaciones separadas. Si alguien, por ejemplo, en una red de jóvenes vulnerables lograra tener contactos con otras agrupaciones, entre las que podría haber empleadores, empleados y personas con mayores niveles educativos, estaría ampliando sus oportunidades y podría tener acceso a información sobre oportunidades de empleo y emprendimiento.

Llenar los huecos estructurales implica generar valor agregado para quien lo haga y para sus contactos. Es posible que los efectos de haber llenado esos huecos sea la creación de nuevos emprendimientos, la transferencia de información sobre empleo, y la integración de jóvenes vulnerables a proyectos económicos transformadores. En todos los casos, los resultados son la creación de valor agregado, la generación de empleo y el impulso al desarrollo económico.

Sin embargo, las oportunidades para descubrir y llenar huecos estructurales no están al alcance de la mano para cualquiera que desee hacerlo. Descubrir los huecos estructurales implica conocer las potencialidades de contactos con personas pertenecientes a otros mundos económicos y sociales. Dado el alto aislamiento en el que viven los jóvenes vulnerables cuyas trayectorias sociales estamos estudiando, la posibilidad de encontrar huecos estructurales y llenarlos implica la asesoría sistemática por parte del estado y de proyectos de intervención concretos. El concepto de puente adquiere aquí una importancia fundamental: ¿Quién o quiénes pueden unir a personas claves de mundos separados por fuertes brechas sociales y económicas? ¿Cómo lo pueden hacer? ¿Cómo pueden ser creíbles para ambas partes? ¿Cómo pueden empresarios, inversionistas y hacedores de política creer que desarrollar vínculos con jóvenes vulnerables puede representar creación de valor agregado para ambas partes?

Lo que hace social al capital social es el hecho de que sólo es posible acceder a los recursos mencionados a través de relaciones sociales. Los recursos asociados al capital social pueden agruparse en dos grandes tipos de relaciones: las que cada uno tiene con amigos, familiares vecinos, colegas, y conocidos, de un lado, y su pertenencia a organizaciones, juntas

de vecinos, grupos comunitarios, grupos de opinión, del otro. Sin duda, tal como ocurre con el capital físico y el humano, el uso de los recursos asociados al capital social tiene consecuencias físicas y materiales, pero lo que lo hace diferente a los otros tipos de capital es el papel de las relaciones sociales como vía de acceso a recursos económicos y sociales.

El segundo tipo de relaciones enfatiza la capacidad de las comunidades para asociarse y tomar en sus manos, de forma colectiva, el control de su vida social. Valora la capacidad de los individuos para unirse y cooperar para mejorar su vida en comunidad y controlar, por medios colectivos, la violencia, el crimen, y los efectos negativos de las políticas estatales. Es lo que Robert Sampson (2012) ha denominado la *eficacia social* de las redes sociales: la capacidad de las comunidades organizadas para controlar, mediante la acción colectiva, fenómenos que afectan, en forma negativa, la vida comunitaria.

En su trabajo sobre la eficacia social de las redes, Sampson (2012) explota un aspecto poco estudiado y entendido de la teoría de los vínculos débiles de Granovetter: los vínculos débiles no sólo son cruciales para transferir información valiosa sobre empleo y otros asuntos, también lo son para generar acción colectiva: son los lazos débiles entre distintas agrupaciones sociales de una comunidad amenazada por políticas injustas o fenómenos en apariencia incontrolables —como la violencia y el crimen— los que permiten emprender acciones colectivas de control y resistencia. Granovetter muestra cómo dos historias similares de proyectos estatales de renovación urbana que afectaban de forma negativa la supervivencia de comunidades obreras y étnicas de Boston tuvieron desenlaces divergentes, debido al papel jugado por los vínculos débiles. Mientras que la comunidad italiana del West End fue incapaz de unirse para luchar contra la “renovación urbana que en últimas la destruyó” (Granovetter, 1973, p. 1374), la comunidad obrera de Charlestown sí lo fue y resistió con éxito intentos similares de renovación urbana.

¿Cuál fue la diferencia entre las dos? De un lado, el carácter cerrado y cohesivo de la comunidad de West End —sin puentes entre los densos clústeres de amigos, familiares y paisanos en que estaba organizada— y, del otro, la capacidad de formar relaciones con el propósito de promover la cooperación social y facilitar la acción colectiva por parte de grupos antes separados de la comunidad obrera de Charlestown.

La unión de distintos vínculos débiles sugiere la emergencia de organización: la capacidad de unir fuerzas, motivaciones, intereses estratégicos y recursos de todo tipo a través del uso de los vínculos débiles con fines colectivos. Desde una perspectiva más amplia, los vínculos débiles juegan

un papel similar en la emergencia de revoluciones, revueltas y disturbios masivos. Son ellos los que permiten unir grupos de personas muy diversas y sin contactos en común para desarrollar acciones colectivas.

Hay un conflicto evidente entre las virtudes y poderes de la cohesión social y la fuerza de los vínculos débiles. Mientras que los vínculos fuertes generan solidaridad, identidad, cooperación, ayuda mutua, cuidado y son cruciales para la supervivencia de jóvenes enfrentados a situaciones de violencia y vulnerabilidad estructurales, altos grados de cohesión pueden generar aislamiento, imitación acrítica de conductas antisociales y criminales y hasta contribuir a la creación de canales para la reproducción de la violencia letal. Es un conflicto estructural en el sentido más estricto de la palabra: la misma cohesión que genera solidaridad y resiliencia, es la que puede convertirse en vehículo para la reproducción de comportamientos violentos, la formación de organizaciones delincuenciales y la caída en trampas de pobreza y precariedad ocupacional. La cohesión social es un mecanismo que produce efectos contrarios y divergentes, dependiendo del contexto y de las fuerzas en juego en cada situación concreta.

Como hemos visto en este capítulo, las agrupaciones de jóvenes vulnerables estudiadas enfrentan ese tipo de dualidad. De un lado, las agrupaciones en las que se apoyan, incluyendo sus familias y amigos cercanos, se organizan en redes que generan resiliencia, brindan solidaridad, cooperación y amistad y, en general, les ayudan a sobrevivir y crecer en un medio hostil (Botrell, 2009; Stanton-Salazar y Spina, 2005). Del otro, el carácter cerrado de esas redes y sus contactos con organizaciones criminales, hacen que por sus trayectorias circulen información, ejemplos y oportunidades que promueven la acción delincencial. El peso de la historia y la intersección de factores de desventaja que se ha mostrado aquí, hacen aun más dramática la situación: los lazos cercanos y cerrados no están sólo en el presente, vienen también del pasado, reforzando un cuadro de reproducción intergeneracional de trampas de pobreza, discriminación racial, empleos precarios, y posible comportamiento delincencial. La alta densidad criminal de Cali, hace incluso más fuerte la probabilidad de interrelaciones entre organizaciones criminales y grupos juveniles. Las primeras ofrecen empleos delincuenciales a jóvenes de las segundas, generan conflictos territoriales entre agrupaciones juveniles vecinas y llevan a los jóvenes a trampas de pobreza y alto riesgo para sus vidas.

Pero los vínculos fuertes y la cohesión social pueden también producir resultados positivos, incluso transformadores, cuando van de la mano con la innovación y movilización económica de comunidades organizadas en red. Munshi (2011) estudió el caso de varias comunidades tradicionales de

la India que superaron las trampas de ocupaciones de baja calificación en las que se encontraban y accedieron a ocupaciones de alto nivel de complejidad y mayor valor agregado, en la industria de la talla de diamantes, mediante la ayuda mutua y el aprendizaje colectivo. En esos procesos, los vínculos fuertes actuaron como una fuerza transformadora, que usó la fuerza asociada a un gran número de trabajadores y familias unidas por vínculos muy cercanos, para cambiar de una ocupación de baja complejidad a una de alta complejidad, y romper la reproducción intergeneracional de la trampa ocupacional de baja complejidad en la que se encontraban.